

# REFERAT § 17.4 udvalg (rekruttering og fastholdelse) d. 06-09-2022

**Mødedato**           Tirsdag d. 06. september 2022 kl. 18:00

**Mødested**           Mødelokale Harhoff, Rådhuset

**Mødedeltagere**   Kresten Klemann Falster, Christina Valdemar Jul Thomsen, Kristina  
Dinesen Nilsson, Lars Hovgaard Jensen, Johnny Brown Lundberg  
Dahlgaard, Pia Thøgersen (Fravær), Hanne Lindholm, Britta  
Nielsen, Gitte Løvgren (Fravær), Camilla Hove Lund  
(Fravær), Kasper Sonne

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden.....	3
Forholdet mellem personaleomsætning og lønniveau.....	4
Oplæg v. Dansk IT med fokus på muligheder og dilemmaer.....	6
Analyse af mulighederne i ny teknologi.....	7
Eventuelt.....	9
Lukket: Underskriftsark.....	10

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden**

## **Beslutning**

Dagsorden er godkendt

## **Indhold**

## **Indledning**

## **Beskrivelse af sagen**

## **Inddragelse og høring**

## **Økonomi**

## **Vurdering**

## **Konsekvenser for handicapområdet**

## **Indstilling**

## Punkt 2: Forholdet mellem personaleomsætning og lønniveau

22-011382

### Beslutning

Orienteringen er taget til efterretning

Udvalget kommenterer, at det fremadrettet vil være interessant at kigge videre på betydningen af løn i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

### Indhold

### Indledning

På §17, stk. 4 udvalget d. 15. august 2022 blev det besluttet, at udvalget gerne ville se data på forholdet mellem løn og personaleomsætning ift. andre kommuners niveau for lærere, sygeplejersker, socialrådgivere, SOSU'er og pædagoger (evt. også med spredning).

I denne sag orienteres §17 stk. 4 udvalget om ovenstående.

### Beskrivelse af sagen

Som det er gennemgået på udvalgets tidligere møder, er personaleomsætningen samlet set i Ringsted Kommune højere end gennemsnittet for omegnskommunerne, alle regionens kommuner og på landsplan. For at undersøge om der kan udledes en sammenhæng mellem personaleomsætningen og lønniveauet, er der behov for en sammenligning mellem Ringsted Kommune og andre udvalgte kommuner. Gennem Kommunernes- og Regionernes løndatakontor er der imellem tiden ikke adgang til at trække personaleomsætning på enkelt-kommuner, men administrationen har fået samtykke og tilkøbt data, der viser personaleomsætningen for Kalundborg, Sorø, Slagelse og Holbæk for perioden december 2019 til december 2020.

I **bilag 1** fremgår personaleomsætningen i det tilgængelig benchmark med de førnævnte kommuner. I graferne (med de orange søjler) til venstre fremgår personaleomsætningen for lærere, sygeplejersker, socialrådgivere, social-og sundhedspersonale og pædagoger. I graferne (med de blå søjler) til højre fremgår lønniveauet for den tilsvarende periode for de samme kommuner, hvoraf lønbegrebet indeholder: grundløn, centralt aftalte tillæg, lokalt aftalte tillæg, særydelser, feriegodtgørelse, pension og beregnet pension for tjenestemænd.

- For overenskomstgruppen med lærere ses det, at personaleomsætningen i Ringsted ligger højest på 14,59 % samtidig med, at lønniveauet ligger 2. lavest i Ringsted ift. de 5 øvrige sammenligningskommuner. Slagelse kommune har den laveste personaleomsætning på 8,86 % og samtidig også den højeste gennemsnitlige bruttoløn på 46.044 kr.
- For overenskomstgruppen for pædagoger har Sorø den højeste personaleomsætning på 16,51 %, men det modsvares af, at de har den 3. højeste løn blandt de 6 kommuner. I Ringsted Kommune er personaleomsætningen for pædagogerne 2. højest og ligger på 13,39 % imens lønniveauet for Ringsteds pædagoger er det laveste blandt de 6 kommuner og ligger på 36.797 kr. Den højeste løn for pædagoger findes i Kalundborg Kommune og ligger på 38.089 kr., hvor pædagogerne også har den laveste personaleomsætning på 9,57 %.
- For social-og sundhedspersonalet har Ringsted kommune den højeste personaleomsætning på 16,32 %, men det modsvares af, at lønniveauet ligger 3. højest på 35.084 kr. Der er ikke nogle øvrige sammenhænge at spore mellem personaleomsætningen og lønniveauet i det pågældende benchmark for social-og sundhedspersonalet.
- For overenskomstgruppen med socialrådgivere og socialformidlere har Ringsted kommune den absolut højeste personaleomsætning på 34,0 %. Lønniveauet ligger 2. lavest på 41.350 kr. for denne gruppe i Ringsted. I Kalundborg kommune er lønniveauet laveste blandt de 6 kommuner og her er personaleomsætningen også 2. højest og ligger på 14,0 %. De 2 højeste lønniveauer for socialrådgivere -og formidlere findes i Sorø og Odsherred kommune, som også har de 2 laveste personaleomsætningstal i sammenligningen.
- For syge- og sundhedspersonale er personaleomsætningen højest i Slagelse og ligger på 16,6 %, dette på trods af, at kommunen ligger på det højeste lønniveau blandt de 6 kommuner på 40.161 kr. Ligeledes ligger Ringsted

Kommune med den 2. højeste personaleomsætning på 16,3 %, på trods af at have den 2. højeste løn for syge- og sundhedspersonalet.

I **bilag 2** fremgår lønspredningen for Ringsted Kommunes lærere, sygeplejersker, socialrådgivere, social- og sundhedspersonale og pædagoger opgjort i februar 2022.

- Den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstgruppen af lærere i Ringsted Kommune er 44.481 kr., Det er 1319 kr. lavere end den gennemsnitlige månedsløn for omegnskommunerne.
- For pædagogerne er lønniveauet på 36.803 kr., hvilket er 798 kr. lavere end gennemsnittet for omegnskommunerne, der ligger på 37.601 kr.
- Blandt social- og sundhedspersonalet er lønniveauet højere i Ringsted end for omegnskommunerne. Her er gennemsnitslønnen 36.566 kr., hvilket er 928 kr. højere end for omegnskommunerne.
- Socialrådgivere – og formidlere har en gennemsnitsløn på 42.792 kr. i Ringsted, hvilket er næsten identisk med omegnskommunernes gennemsnitsløn på 42.830 kr.
- Tilsvarende har syge – og sundhedspersonalet i Ringsted Kommune en gennemsnitsløn på 39.999 kr., hvor omegnskommunernes gennemsnitsløn ligger på 40.056 kr.

## Vurdering

Administrationen vurderer, at der ud fra det begrænsede datagrundlag, ikke umiddelbart kan spores en entydig sammenhæng mellem personaleomsætning og lønniveauet. Sammenligningen kræver, at der betragtes personaleomsætning og lønniveau over en længere årrække og i et benchmark med Ringsted Kommunes specifikke omegnskommuner.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

## Bilag

Bilag 1 Lønniveau og personaleomsætning december 2020

Bilag 2 Lønspredning februar 2022 benchmark

# Punkt 3: Oplæg v. Dansk IT med fokus på muligheder og dilemmaer

22-011382

## Beslutning

Udvalget godkender, at Dansk IT bliver inviteret til at give et oplæg for udvalget.

Det vil være væsentligt, at den gæst der kommer fra Dansk IT har fået et indblik i, hvor Ringsted Kommune er i dag, med henblik på at kigge ind i de specifikke potentialer.

## Indhold

### Indledning

I denne sag forslås oplæg til inspiration for udvalgets videre arbejde.

### Beskrivelse af sagen

I forlængelse af §17, stk. 4-udvalgets drøftelse af mulighederne i ny teknologi, vil Dansk IT kunne bidrage til yderligere refleksioner, med fokus på de muligheder og opmærksomhedspunkter/dilemmaer der opstår med ny teknologi, som helt eller delvist skal være med til at kompensere for mangel på fysisk arbejdskraft. Der foreslås et oplæg med efterfølgende dialog på i alt 60 minutter.

Dansk IT er en forening som deltager i-, og er med til at facilitere en række digitaliseringskonferencer, bl.a. OffDig (Offentlig Digitalisering). Dansk IT har derfor et stort indblik i muligheder og tendenser i den offentlige- og private sektor. Dansk ITs oplæg vil basere sig på et kendskab til, hvilke digitaliseringsprojekter der er implementeret og er under implementering i Ringsted Kommune, så Dansk IT kan fokusere på, hvilke muligheder der er for at igangsætte digitaliseringsprojekter, der er realiserbare, skaber værdi for borgerne og har de største potentialer for at imødegå personaleudfordringerne på velfærdsområderne i Ringsted Kommune.

Der kan læses mere om Dansk IT her: <https://dit.dk/>

### Vurdering

Det vurderes, at Dansk IT vil kunne inspirere udvalget med nye perspektiver på mulighederne i ny teknologi, så udvalget får et endnu bedre grundlag for at se, hvilke muligheder der kan være på kort og længere sigt for Ringsted Kommune.

### Indstilling

Direktionen indstiller, at Dansk IT inviteres til at deltage i udvalgets møde den 4. oktober, med et oplæg med efterfølgende dialog på i alt 60 minutter.

## Punkt 4: Analyse af mulighederne i ny teknologi

22-011382

### Beslutning

Punkt 1 - Godkendt

Punkt 2 - Godkendt

Punkt 3 - Udvalget godkender, at analysen præsenteres som en delanalyse for Byrådet. Input fra punkt 1 og punkt 2 samt input fra Dansk IT i den endelige afrapportering til Byrådet

Udvalget anbefaler, at Ringsted Kommune organisatorisk arbejder videre med at sikre bedst mulig udnyttelse af kommunens eksisterende IT-systemer. Herunder en afdækning af, hvilke systemer som vi har i dag, som vi ikke benytter optimalt eller overhovedet.

### Indhold

### Indledning

Jf. kommissoriet (se bilag) for §17. stk. 4-udvalget (rekruttering og fastholdelse), skal udvalget udarbejde og præsentere følgende for Byrådet:

*Analyse af mulighederne i ny teknologi, der helt eller delvis kan kompensere for manglen på fysisk arbejdskraft. Analysen skal indeholde en kort status på anvendelse af teknologi til varetagelse af funktioner, der tidligere blev udført af medarbejdere samt et overblik over, hvilke muligheder der er – og forventes at blive tilvejebragt ved anvendelse af teknologi. Endeligt skal finansieringsbehovet – og mulighederne beskrives ved implementering af nye teknologiske løsninger.*

I denne sag fremlægges analyse af mulighederne i ny teknologi, til fremlæggelse for Byrådet d. 10. oktober 2022.

### Beskrivelse af sagen

Analysen er udarbejdet med afsæt i: To offentlige digitaliseringsstrategier fra maj og juni 2022, en fælleskommunal digitaliseringspolitik (maj 2022), rapporter, analyser udarbejdet af VIVE m.fl. over gennemførte digitaliseringsprojekter i det offentlige (2021-2022), foranalyse fra PA Consulting og DI om dansk digital velfærd og govtech (marts 2022) og bogen Digital Transformation af Pernille Kræmmergaard, 2. udgave (2019). Endvidere inddrages erfaringerne fra Ringsted Kommunes egne digitaliseringsprojekter i analysen. Analysen kan læses i bilag 1, men overordnet konkluderes det i analysen, at digitalisering;

- helt (ift. processer) eller delvist (ift. fagområder) kan kompensere for manglen på fysisk arbejdskraft i velfærdsområderne
- kræver strategisk fokus, ledelsesmæssig opbakning og muligheden for at afprøve forskellige løsninger, hvor det ikke er sikkert at en forventet gevinst kan realiseres
- behøver særskilt investering og projektplanlægning for at lykkes. Finansieringen afhænger af det enkelte projekt, teknologien og skalering af løsningen.
- skal tænkes sammen med organisationens nuværende og ønskede digitale modenhedsniveau
- kan styrkes ved tættere samarbejde mellem forskellige interessenter og på tværs af sektorer
- er implementeret i social-, sundhed- og ældreområdet i Ringsted Kommune med fokus på kompensering for manglen for fysisk arbejdskraft og kvalitet for borgeren, mens det i de øvrige velfærdsområder primært er implementeret med fokus på kvalitet for borgeren (elever og småbørnsforældre), og/eller med henblik på at effektivisere arbejdsgange, ændret lovgivning eller som følge af systemudskiftninger på fx arbejdsmarkedsområdet
- i følge KL giver mulighed for yderligere gevinster, til gavn for medarbejdere og borgere, eks. ved skalere anvendelse af skærme i plejen og gennemgang af arbejdsgange i alle fagområder, mhp. optimering og automatisering af processer.

- Og digitale løsninger kan gives som det primære tilbud til borgeren (fx skærmbesøg) i stedet for at være et alternativ
- skal implementeres hurtigere end tidligere, for at kompensere for manglen for fysisk arbejdskraft
- er nødvendig at indføre i større grad i uddannelserne og de daglige arbejdsopgaver, så der opstår et kendskab og fortrolighed med teknologi og data
- ved anvendelse af automatisering og robotteknologi kan øges hvor der er tale om standardiserede processer med ét udfaldsrum, og at machine learning/AI/Kunstig Intelligens kan afprøves for at vurdere værdien som beslutningsstøtte
- gør det nødvendigt, at forholde sig til de etiske aspekter, når data og analyser heraf i større grad indgår som beslutningsstøtte og prognostisering. Ikke mindst ved større anvendelse af machine learning/AI/Kunstig Intelligens.

## Vurdering

Administrationen vurderer helt overordnet, at digitalisering kan spille en afgørende rolle i forhold til at kompensere for det manglende arbejdskraftsudbud på de store velfærdsområder i fremtiden. Digitalisering er imidlertid rigtig mange forskellige ting. Når man læser ind i de fællesoffentlige digitaliseringsstrategier, er konklusionen helt overordnet, at det offentlige Danmark er blandt de lande i verden, der er allerlængst fremme på digitalisering. Der er imidlertid ingen af strategierne eller analyserne, der peger på entydige og helt konkrete løsninger, som vil spille den afgørende rolle i forhold til at afhjælpe arbejdskraftudfordringen. Men der peges på, at det vil være nødvendigt at anvende forskellige digitale løsninger, og det skal vurderes om det er muligt at skalere nuværende digitale løsninger, der allerede er implementeret (fx skærmbesøg eller automatisering af arbejdsprocesser).

Som udgangspunkt er der uanede muligheder for at digitalisere og robotisere, men der er ikke uanede ressourcer til opgaven. Hver gang der bruges ressourcer på at gøre noget digitalt eller implementere en ny teknologi er det på bekostning af noget andet. Der findes ikke entydige svar på, hvilke teknologier der genererer de største udbytter. Helt overordnet er det derfor administrationens vurdering, at det største potentiale i forhold til at høste de største gevinster ved digitalisering skal findes ved at etablere et professionelt internt organisatorisk set up, der kan anvendes til løbende at vurdere, prioritere, organisere og implementere de digitale projekter, som vurderes at have de største potentialer i forhold til deres omkostninger, små som store.

## Indstilling

Direktionen indstiller, at udvalget

1. godkender, at det undersøges hvilke digitaliseringsprojekter der er gennemført på velfærdsområderne med succes i de 10 andre DIGIT-kommuner for perioden 2017-2022, og der sker afrapportering heraf til udvalget 31. januar 2023, således det kan indgå i den samlede rapport til Byrådet i juni 2023, jfr. kommissoriet.
2. godkender at der i forlængelse af afrapporteringen (pkt. 1) laves en workshop med repræsentanter fra velfærdsområderne. Hensigten er at lave en vurdering af overførbare erfaringer med digitalisering fra DIGIT kommunerne til Ringsted Kommune - med udgangspunkt i repræsentanternes viden på fagområdet og Ringsted Kommune. Resultatet heraf skal indgå i den fremtidige prioritering af digitaliseringsprojekter i Ringsted Kommune med tilhørende investeringsbehov.
3. udvalget vurderer, hvorvidt analysen er klar til at blive præsenteret for Byrådet den 10. oktober 2022

## Bilag

Kommissorium 1- Ringsted Kommune som attraktiv arbejdsplads

Bilag - Analyse til Byrådet

## **Punkt 5: Eventuelt**

### **Indhold**

### **Indledning**

### **Beskrivelse af sagen**

### **Inddragelse og høring**

### **Økonomi**

### **Vurdering**

### **Konsekvenser for handicapområdet**

### **Indstilling**

## **Punkt 6: Lukket: Underskriftsark**